

Potenziale erkennen

Mitarbeitende haben bestimmte Kompetenzen, aber auch bestimmte Potenziale. Diese Potenziale können Sie gut für Ihre gemeinsame Arbeit nutzen, allerdings müssen Sie sie erst ermitteln.

Viele Mitarbeitende verfügen über Potenziale, die ungenutzt sind.



BEI DEM THEMA GEHT ES UM DIE FRAGEN:

- Wie analysieren Sie die Potenziale Ihrer Mitarbeitenden?
- Wie vermeiden Sie Unter- und Überforderung?
- Wie wählen Sie passende Mitarbeitende für bestimmte Aufgaben aus?



Wie ermitteln Sie die Potenziale Ihrer Mitarbeitenden? Wie gehen Sie dabei vor?

Was funktioniert gut? Wo gibt es schon einmal Schwierigkeiten?

Keywords

Anforderungen des Arbeitsplatzes Diagnoseverfahren Förder-Assessment
Fremdeinschätzung Persönlichkeitstests Potenziale des Mitarbeitenden
Potentialprofile Selbsteinschätzung Überforderung ungenutzte Potenziale
Unterforderung

Achten Sie auf Über- und Unterforderung

Mitarbeitende sind von der Persönlichkeit mehr oder weniger gut geeignet für die Aufgaben, die sie erfüllen sollen. Bei schlechter Eignung müsste man sich eigentlich fragen, warum ausgerechnet dieser Mitarbeiter bzw. diese Mitarbeiterin für diese Arbeit eingesetzt wird. Aber wie Sie wissen, ist die Berufswahl von vielen Zufällen abhängig, ebenso die Frage, warum in der Organisation wer welchen Arbeitsplatz erhält. Manchmal sind es Zwänge, manchmal hat sich der Mitarbeitende aber auch selbst falsch eingeschätzt.



Ilonka Reiter wollte unbedingt im Sozialamt einer Kleinstadt arbeiten, weil sie wusste, dass dort das Arbeitsklima besonders gut ist und weil sie nach drei Jahren in der Kämmerei den Kontakt mit dem Bürger suchte. Erst im Nachhinein stellte sie fest, dass ihr die Schicksale, die sie im Amt erlebte, sehr an die Nerven gingen und dass sie aggressiven Antragstellern nicht gewachsen war. Frau Reiter bemühte sich wieder um eine Versetzung.

Besteht zwischen den Anforderungen des Arbeitsplatzes und den Potenzialen des Mitarbeitenden zu wenig Übereinstimmung, kann es leicht zu Frustration und Demotivation kommen.

Grundsätzlich gibt es drei Möglichkeiten:

- Die Arbeit liegt dem Mitarbeitenden, sie füllt ihn aus, er ist zufrieden.
Hier ist keine Entwicklung nötig, aber Sie sollten darauf achten, dass beim Mitarbeitenden die Motivation erhalten bleibt und seine Aufgaben ausreichend Abwechslung mit sich bringen.
- Der Mitarbeitende ist überfordert, die Anforderungen sind zu hoch.
Eine Entwicklung ist nötig. Allerdings ist sie nur dann anzuraten, wenn die Potenziale so weit ausgebaut werden können, dass sie den Anforderungen entsprechen. Ansonsten sollten Sie nach einer anderen Verwendung suchen.
- Die Arbeit fordert den Mitarbeitenden zu wenig.
Eine Entwicklung ist anzuraten, um die Motivation zu erhalten und die Potenziale besser zu nutzen.



Sowohl bei Anzeichen von Unterforderung als auch Überforderung sollten Sie reagieren.